

Möglichkeitenräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in "eigener Sache"

Eichinger, Ulrike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Eichinger, U. (2017). Möglichkeitenräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in "eigener Sache". *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 37(145), 45-57. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69330-5>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Ulrike Eichinger

Möglichkeitsräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in „eigener Sache“

I „You can get it if you really want ...“ (J. Cliff)?

Das Verhältnis der Profession(alisierung) Sozialer Arbeit und der Umstand ihrer (Lohnarbeits-)Bedingungen gilt als „widersprüchlich und umkämpft“ (Widersprüche 2013: 4f, vgl. Sachße 1986: 287f.). Dass seit den Anfängen der professionellen Sozialen Arbeit die Frage, ob und welche Interessenvertretung notwendig und angemessen ist, kontrovers diskutiert wird, deutet an, dass es sich hierbei nicht um einen Nebenschauplatz, sondern um einen latenten und gelegentlich auch manifesten Konflikt handelt (vgl. Kunstreich 2016). Immerhin sind zwei Drittel in der Sozialen Arbeit mit ihrem Gehalt gar nicht oder nur in geringem Maße zufrieden, was von drei Viertel als eher starke Belastung wahrgenommen wird (vgl. Henn, Lochner, Meiner-Teuber 2017: 28f.). Ein solch kritischer Blick auf die Bezahlungspraxis kann jedoch einhergehen mit einem sogenannten „Zufriedenheitsparadoxon“ (vgl. Voges 2008:77 n. Schroeder 2017; 192): „Es entsteht zumeist dann, wenn die Verbesserung der Lebenslage nicht als realistisch betrachtet wird und stattdessen die eigenen Ansprüche verringert werden“. Schroeder (ebd.: 190) stellt unter Bezug auf arbeitssoziologische Diskurse fest, dass es im Care-Sektor für eine kollektive Selbstorganisation eine Stärkung der sogenannten ‘schwachen Interessen’ – durch die fehlenden einschlägigen Erfahrungen – braucht, um diese „Momente des ‘unvollständigen Lohnarbeitsverhältnisses’ aufzulösen“ und eine „professionelle Arbeitnehmerperspektive“ (ebd.: 195) zu etablieren.

In diesem Beitrag werden daher die Voraussetzungen der Interessenvertretung in ihrer Feldspezifik Gegenstand. Dafür werden einleitend die politisch-institutionellen Möglichkeitsräume¹ beleuchtet und vor diesem Hintergrund zwei Aspekte

1 Holzkamp (1985: 352ff) spricht aus seiner subjektwissenschaftlichen Perspektive der Vermittlung von gesellschaftlichen Bedingungen und individuellen Gestaltungsspiel-

vertieft: erstens das oft bemühte Narrativ des (zu) *niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrads* in der Sozialen Arbeit, das zwar etabliert, aber mit Blick in die Empirie weder unmittelbar plausibel noch tauglich für eine Erzählung ist, die eine kollektive Interessenvertretung zu stärken vermag. Zweitens wird ein Streifzug durch *Beiträge aus der Wissenschaft Sozialer Arbeit vorgenommen*, indem die dortigen (Reflexions-)Angebote gesichtet werden, um zu sehen, welche Anschlüsse für eine „professionelle Arbeitnehmer_innenperspektive“ in Lehr- und Professionspraxis daran möglich sind.

Bei der Betrachtung der politisch-institutionellen Möglichkeitsräume gilt es, die verschiedenen Interessensträger, ihre Gestaltungsmacht sowie die jeweiligen Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, anzudeuten, um die Spezifik, vor deren Hintergrund Arbeitskämpfe in der Sozialen Arbeit stattfinden, berücksichtigen zu können. Hierzu gehört eine durch einen fordistisch gezeichneten Industriekapitalismus etablierte Arbeitspolitik und das an ihr orientierte Arrangement von Arbeitsbeziehungen. Trotz der Veränderungen des Kapitalismus gilt dieses Arrangement nach wie vor als bedeutend und zugleich hemmend für die Entwicklung von Arbeitsbeziehungen im Care-Sektor. Studien (vgl. Evans/Kerber-Clasen 2017: 182f, Blank 2017:177f) zu den Arbeitsbeziehungen betonen daher, wie wesentlich die Stärkung sowohl der Organisationmacht von teils auch „willfähigen Gewerkschaften“ (vgl. Bühler 2017: 220)² als auch von desorganisierten Arbeitgeberverbänden/Trägern³ sowie der sogenannten schwachen Interessen der Beschäftigten ist (vgl. Schroeder 2017). Die staatlichen Steuerungsstrategien wie eine investive Sozialpolitik (vgl. Lessenich 2008) bei gleichzeitiger Austeritätspolitik zeigen sich u.a., so Steinke und Fehrecke-Harpke

räumen von einem „allgemeinen Verhältnis[.] zwischen *historischer Relativität* und *menschlicher Universalität* der »Freiheit« subjektiver Möglichkeitsräume“. Schmalstieg (2015: 232f) knüpft in ihrer Studie zu prekärer Beschäftigung und gewerkschaftlichem Handeln an dieser Konzipierung von Möglichkeitsräumen als politischer Raum an und untersucht die politisch-institutionellen Kräfteverhältnisse: „Die Strategiefindung all dieser [Gewerkschaften, Organisationen, Einzelpersonen UE] erfolgt nicht isoliert, sondern in Auseinandersetzung mit den Bedingungen eines sozialen Raums, zu dem auch andere Akteure gehören“ (ebd. 232).

2 Die Willfähigkeit bezieht sich so die Bühler (ebd.) auf die Bereitschaft von Gewerkschaften, insbesondere in Ostdeutschland Tarifverträge auf niedrigem Niveau abzuschließen.

3 50% Organisationsgrad sind wohl notwendig auf Seiten der Arbeitgeberverbände für Branchen umfassende Tarifverträge, auch hier zeigt sich aktuell ein Mitgliederrückgang (vgl. Haipeter 2013).

(2017: 223), in einer „chronischen Projekt- und Mangelfinanzierung“ auf der Ebene der Kommunen. Nutzer_inneninteressen werden zwar teils durch größere und kleinere Lobbygruppen (wie Sozialverband VDK; Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen e.V., Careleaver e.V. etc.) vertreten, doch gibt es im Bereich der Sozialen Arbeit kaum systematische bzw. öffentlich wahrnehmbare Allianzen im Kontext von Arbeitskämpfen. Zudem setzten sich die Aktivitäten rund um die „Care-Revolution“ dafür ein, dass die spezifischen Konflikte selbst im Kontext – feministischer – sozialer Bewegungen nicht derart randständig bleiben wie in der Vergangenheit. Durch diese knappen Hinweise zu politisch-institutionellen Möglichkeitsräumen, die Evans/Kleber-Clasen (2017: 183) als „organisierte Machtlosigkeit“ umschreiben, werden die Voraussetzungen von Arbeitskämpfen in der Sozialen Arbeit erkennbar (vgl. ebd.: 185), die sich in folgenden Fragen zuspitzen lassen:

- Welche Ausstattung der Daseinsvorsorge findet aktuell gesellschaftliche Zustimmung?
- Welche Ausstattungsdetails sind neben Entlohnung und Gesundheitsschutz überhaupt tariflich verhandelbar? Was wollen die Beschäftigten „eigentlich“? (vgl. ebd.)
- Was wollen die einschlägigen Gewerkschaften? (Gute) Tarifiergebnisse oder auch Einfluss auf politische Regulierungsweisen durch Kritik an der Austeritätspolitik (vgl. ebd. 186)?
- Gibt es Bündnispartner_innen im Sinne eines (selbstorganisierten) Verbraucherschutzes oder/und anschlussfähige soziale Bewegungen?

„Eine integrative Strategie der Aufwertung von Care-Arbeit wäre dringend notwendig, erscheint aktuell aber unmöglich“ (vgl. ebd. 186). Paradoxerweise braucht es gerade daher Narrative, die für prospektive Strategieentwicklungen im Lichte realer Möglichkeitsräume taugen, da ein ‘weiter wie bisher’ sich auf eine Praxis der Mangelverwaltung beschränkt. Argumentationsansätze verweisen daher auch auf die volkswirtschaftliche Relevanz des Sektors, auf den Schutz von Dienstleistungsnutzer_innen und -erbringer_innen oder auf Visionen einer ‘guten Gesellschaft’, die die Norm des ‘adult worker models’ hinterfragen (vgl. Blank 2017: 174). Mit solchen Argumentationen versuchen zum Teil auch Gewerkschaften wie Ver.di und die GEW sich inhaltlich zu positionieren, um politischen Druck aufzubauen (vgl. ebd.: 178).

II (Zu) niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad – bezogen auf was eigentlich?

Ein 'Evergreen' in der Debatte um kollektive Interessenvertretung in der Sozialen Arbeit ist die Befassung mit dem Umfang eines (zu) niedrigen formalen Organisationsgrads in gewerkschaftlichen/berufsverbandlichen Interessenvertretungen (vgl. u.a. Rose, Wulf-Schnabel 2013: 89). Die Kontinuität liegt wohl auch darin begründet, dass hiermit explizit oder implizit die Frage nach der Organisationsfähigkeit/-macht von Professionellen und zugleich die Frage nach der Organisationsfähigkeit/-macht der Interessenvertretungen verhandelt werden. Um folgende Zahlen kreisen die Debatten: Lingesleben (1968: 111) erhebt in den 1960ern einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 70%. Zahlen aus den 1990er Jahren nennen einen Organisationsgrad von ca. 30% (vgl. Karges, Lehner und Wegemann 2000: 41f., Bornhöft 2001: 191). Erhebungen um 2000 herum kommen zu einem Organisationsgrad zwischen 14 und 22% (vgl. Paulini 2010: 90). Karges (2011: 22) ermittelt 10 Jahre später einen Organisationsgrad von 28,7%. Aktuell kursieren Zahlen um die 25% als Organisationsgrad auf der Basis von Anfragen bei den Gewerkschaften Verdi und GEW (vgl. Heinze 2016: 75). Um sagen zu können, ob dieser historisch-spezifische Organisationsgrad hoch oder niedrig ist, braucht es eine Referenz. Aktuelle Untersuchungen zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmer_innen in Deutschland geben an, dass 18% (vgl. Fulton 2013) bzw. 20,6 der Arbeitnehmer_innen nach einem Tiefstand 2006 heute Mitglied in Gewerkschaften sind (vgl. Anders, Biebeler, Hagen 2015). Somit stehen die bekannten Zahlen zum aktuellen Organisationsgrad in Sozialer Arbeit eher für einen leichten, aber immerhin überdurchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, welcher der allgemeinen Entwicklung folgend zudem langsam, aber kontinuierlich zu wachsen scheint.

Angesichts dieser Referenzen scheinen daher pauschale Hinweise bzw. sogar Klagen über einen (zu) niedrigen Organisationsgrad, ohne dass ein anderer schlüssiger Bezug hergestellt wird, wenig nützlich zur Stärkung kollektiver Selbstorganisation. Durch den reinen Fokus auf den formalen Organisationsgrad geraten die Fragen nach den gewerkschaftsinternen wie -externen Möglichkeitsräumen in den Hintergrund. Folgt man wiederum der etablierten Logik, wäre zu verdeutlichen, was durch einen (noch) höheren Organisationsgrad für die Fachkräfte zu erreichen wäre. Hieraus könnten sich gegebenenfalls auch Motive für eine aktive (Neu-)Mitgliedschaft entwickeln, denn es braucht für die Realisierung kollektiver Handlungsfähigkeit, die auf Verfügungserweiterung zielt, nicht nur diese hypothetische Option, sondern auch die Überzeugung, dass es nützlicher

ist sie zu nutzen, als es nicht zu tun (vgl. Schmalstieg 2015: 237). Auch Fox Piven (2011) betont, dass Einmischen nicht ohne das Eingehen von Risiken zu haben ist und nicht ohne die Aussicht, hierdurch etwas zu erreichen.

Daher noch ein Blick darauf, wer aktuell gewerkschaftlich organisiert ist, um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Interessen aktuell als gewerkschaftlich anschlussfähige Motivlagen zu identifizieren sind. Allgemein sind von den 20,7% organisierten Arbeitnehmer_innen 26,1% Männer gegenüber 14,2% Frauen, zudem sind von der Grundgesamtheit 22,5 % Vollzeit und 13,1% in Teilzeit beschäftigt (vgl. Anders, Biebeler, Lesch 2015: 21).⁴ Betrachtet man die oben erwähnten Studien aus der Sozialen Arbeit, zeichnen sich auch dort Tendenzen ab, dass es immer dann attraktiv ist, sich kollektiv in Gewerkschaften zu organisieren, wenn es institutionell auch aussichtsreiche Möglichkeiten gibt, dass sich gewerkschaftlich begleitete Arbeitskämpfe führen und gewinnen lassen, da auch hier eher Beschäftigte aus größeren Betrieben, vor allem im öffentlichen Dienst, die eine gute Entlohnung haben (z.B. verbeamtet sind und in Leitungsposition) und somit letztlich mehr Männer organisiert sind als Frauen (vgl. u.a. Lingesleben 1968, Karges 2011: 22). Interessant ist es, hierzu Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung aus der Pflege hinzuzuziehen, dort gaben nicht gewerkschaftlich organisierte, überproportional Teilzeitbeschäftigte sowie Frauen an, noch nie von Gewerkschaften angesprochen worden zu sein (vgl. Schroeder 2017: 194).

Resümieren lässt sich, dass diese Organisationsstrategien, sei es von Seiten der Gewerkschaften oder von Beschäftigten, angesichts der institutionell etablierten Möglichkeitsräume schlüssig sind. So zeigt sich, dass aus der Perspektive der Professionellen kollektive Organisation dann realisiert wird, wenn ein mittelbarer Nutzen erwartbar ist. Ähnliches gilt für die Strategien der Interessenvertretungen, die sich darauf zu konzentrieren, was 'gewerkschaftlich machbar' erscheint angesichts der eigenen begrenzten Ressourcen bzw. Fragmentierung der Interessenorganisationen (vgl. Evans, Kleber-Clasen 2017: 184). Jedoch wird durch derartige quasi 'naheliegende' Strategien im besten Fall lediglich der Status Quo stabilisiert, was eben auch bedeutet, bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren. Derartige offensive Situationsbeschreibungen als Ausgangspunkt gewerkschaftsinterner wie -externer sozialer Selbstverständigung unter den Professionellen der Sozialen Arbeit könnte nützlich sein, um die eigenen Erfahrungen in und mit

4 Ähnliches Ungleichgewicht zeigen auch Untersuchungen zur betriebsinternen Interessenvertretung in Betriebsräten Frauen, Migrant_innen sowie befristet Angestellte seltener aktiv beteiligt sind (vgl. Baumann, Brehmer 2016).

Gewerkschaften als „eine Geschichte des Verhältnisses von Selbstermächtigung und individueller Ohnmacht in einer Großorganisation“ (Bürgin 2016: 98) spezifischer ausbuchstabieren zu können. Geschieht dies, gelingt es vielleicht leichter, gemeinsame Strategien mit Beschäftigten aus der Pflege oder dem Kita-Bereich einzugehen. Dies erscheint alleine aufgrund der geringen Beschäftigtenzahlen in der Sozialen Arbeit im Vergleich zu andern Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst sinnvoll (vgl. Henn, Lochner, Meiner-Teuber 2017: 21), um z.B. angesichts des Frauenanteils von durchschnittlich 80% (bzw. 70% in der Sozialen Arbeit vgl. ebd. 55) gemeinsam über geschlechtergerechtere Bezahlungsmaßstäbe zu diskutieren (vgl. u.a. den ‘Comparable-Worth-Index’ bei Lillemeier 2016). Auch Studierende Sozialer Arbeit als zukünftige Fachkräfte organisieren sich z.B. als studentische Beschäftigte⁵ und setzen Entwicklungsimpulse an Hochschulen in einem gewerkschaftlich ebenfalls unterentwickelten Feld und vielleicht perspektivisch darüber hinaus (vgl. Heinze 2016).

III Lohnarbeit – (k)ein Thema in professionstheoretischen Diskursen

Wenn Hochschulen ebenfalls als Orte in den Blick genommen werden, an denen kollektive Selbstorganisation sich bereits formieren kann (und sieht man von vereinzelt Aktivitäten zu aktuellen Fragen ab⁶) stellt sich die Frage, worin ein systematischer Beitrag der Wissenschaft/Disziplin bei der Etablierung einer professionellen Arbeitnehmer_innenperspektive bestehen könnte. Eine Sichtung des 2016 von der ‘Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit’ verabschiedeten Kerncurriculums Soziale Arbeit, das Orientierung bei der Weiterentwicklung von Studiengängen bieten soll, zeigt zwei sogenannte Studienbereiche als explizit hier anschlussfähig:

- „*Fachwissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit* [...] Verberuflichung und Professionalisierung des Helfens und von Bildungsaktivitäten im Lichte älterer und neuerer Professionalisierungstheorien; Berufsstatistik und Arbeitsbedingungen im Feld Sozialer Arbeit“ (2016: 5).
- „*Entstehung, Wandel und aktive Veränderung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit* [...] Politik Sozialer Arbeit:

5 <https://tvstud.berlin/2017/05/arbeitskampf-an-der-ash-nimmt-fahrt-auf/> [23.06.17].

6 Z.B. einer AG des Fachbereichstags Soziale Arbeit zur Weiterentwicklung der Eingruppierungsmerkmale im TVÖD, Stellungnahmen zu laufenden Tarifverhandlungen oder Mindeststandards für Rahmenbedingungen in Arbeitsfeldern von einzelnen Hochschullehrer_innen oder Hochschulen.

Öffentlichkeit als Ort der Debatte über Bedürfnisse, Ansprüche, Rechte und Pflichten; Organisationsprozesse und (Selbst)Empowerment der Profession“ (2016: 6f).

Die Fähigkeiten zur kollektiven Selbstorganisation der Professionellen als Lohnabhängige werden hier markiert, die elementar wichtig sind sowohl für ‘top down’ wie ‘bottom up’ Entwicklungen.⁷ Im Folgenden werden nun diese professionstheoretischen Diskurse durchstreift, um der Frage nachzugehen, inwiefern sie konzeptionelle Anknüpfungspunkte für ein Professionsverständnis Sozialer Arbeit bieten, das die Lohnarbeitsverhältnisse miteinschließt und somit ein Reflexionsangebot beinhaltet, um eine ‘professionelle Arbeitnehmerperspektive’ zu unterstützen.⁸ Berufs- bzw. professionstheoretische Diskurse sind so alt wie die moderne Soziale Arbeit selbst; allerdings zeichnen sie sich durch unterschiedliche Akzentuierungen im zeitlichen Verlauf aus. So standen in den 1970er Jahren die Notwendigkeit und die Möglichkeiten einer Professionalisierung im Fokus. Diese professionssoziologisch gerahmte Debatte diente auch dem berufspolitischen Anliegen, die herausgehobene Stellung des Berufs herauszuarbeiten, die eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung rechtfertigte und Gestaltungsspielräume in bürokratischen Organisationslogiken reklamierte (vgl. Cloos 2010; Thole, Cloos 2000). Hierbei ging es wie insgesamt in der bisherigen Berufs- und Professionsgeschichte nicht nur um den Status für mehr Anerkennung und Aufwertung, sondern auch um angemessene Gehälter (vgl. Paulini 2001). Professionstheoretische Diskurse ab den 1980er Jahren akzentuierten stärker die Handlungskompetenzen Sozialer Arbeit und die empirisch ermittelbaren Spielräume, die es zu gestalten gilt (was kann man, wo?). Durch die Neuakzentuierung im Professionsdiskurs gelang es u.a., Paradoxien und strukturelle Konflikte deutlicher zu benennen, wobei der Umgang mit der Lohnarbeitsstatsache insgesamt wenig behandelt bzw. flankierend diskutiert wurde (vgl. u.a. Schütze 2000). Heiner (2004) betont in ihrem Professionalisierungsmodell nicht den Status (Bezahlung, Ansehen, Kompetenzdomäne), sondern die spezifische Expertise im Sinne von Wissen, Können, Haltung (vgl. ebd. 155f). Dennoch benennt sie lohnarbeitspezifische Interessenslagen wie „gute Bezahlung bei begrenzter Belastung“ (ebd. 166), die bei der Weiterentwicklung der

7 Dies lässt sich gut am Thema von rechtlich verankerten Ansprüchen zum betrieblichen Gesundheitsschutz nachvollziehen, der für einen flächendeckenden verbesserten Gesundheitsschutz die betrieblichen Akteur_innen und deren Durchsetzungsfähigkeit braucht.

8 Vorliegende Studien zu (prekären) Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit werden aus Platzgründen hier nicht verhandelt.

institutionellen Rahmenbedingungen als allgemeine professionelle Anforderung ebenfalls Ausgleich verlangen⁹.

Die Perspektive der Professionellen als Beschäftigten ließe sich auch im Kontext des Dienstleistungsansatzes (vgl. u.a. Schaarschuch 2010) entfalten, indem den Aneignungsprozessen der Professionellen Rechnung getragen würde. Hierdurch könnten sie, neben den Nutzer_innen, als Mit-Produzent_innen ihrer institutionellen sowie organisationalen Erbringungskontexte auch im Lichte ihrer eigenen Selbstentwicklung und Lebensführung konzeptionell berücksichtigt werden. Dies Potential sehe ich ebenso in weiteren Ansätzen „Jenseits von Status und Expertise [...] einer Pädagogik des Sozialen“ (vgl. May 2010): Hier wird u.a. an die „Tradition runder Tische“ (ebd. 2005: 43) erinnert, an denen Vertretungen der Selbstorganisation der Adressat_innen sowie Trägervertreter_innen über die Weiterentwicklung bestehender sozialstaatlicher Angebote verhandeln. An diesen runden Tischen sollten m.E. jedoch auch überbetriebliche Vertreter_innen der Selbstorganisation der Beschäftigten nicht fehlen, oder anders gewährleistet werden, dass die expliziten Beschäftigteninteressen neben den Organisationsinteressen sichtbar werden. Ein aktueller Beitrag zum Ansatz der reflexiven Professionalität erweitert aus einer wissenssoziologischen Perspektive das Konzept des Professionswissen von bisher systematischem Wissenschafts- und Handlungswissen, unter Rückgriff auf den Neo-Institutionalismus, um Organisationswissen (vgl. Dewe, Peter 2016: 152). Hiermit könnten die oben skizzierten Arbeitsbeziehungen auf organisationaler Eben untersucht werden.

Der m.E. nach zentrale Kern, die Frage nach der praktischen Relevanz von professionellem Wissen, Können etc. in seiner jeweiligen Relation zu den Lohnarbeitsbedingungen, ist jedoch insgesamt noch deutlich randständig – insbesondere hinsichtlich ihrer handlungspraktischen Relevanz. Hier nachzuarbeiten erscheint mir ausgesprochen notwendig, alleine als Reflexionsangebot für Praxisbegleitseminare. Sehr wegweisenden Beiträge haben hierfür Bader (1984/2005) sowie Kunstreich (1975/2014) vorgelegt. Beide problematisieren an professionsspezifischen institutionellen Konflikten, wie sie z.B. anhand des sogenannten „doppelten Mandats“ diskutiert werden, dass u.a. die Fachkräfte als Subjekte hierin suspendiert würden und undeutlich bliebe, dass es sich bei Sozialer Arbeit um eine Dienstleistung in

9 Auch erwähnen z.B. Thiersch, Grunwald und Königeter (2010: 188), dass das Prinzip Einmischung einer lebensweltorientierten Sozialen Arbeit angemessene Arbeitsbedingungen der Professionellen miteinbeziehe.

Form von Lohnarbeit (inkl. hieran geknüpfter Interessenslagen) handle.¹⁰ Bader (1984: 64) spitzt dies mit dem Hinweis zu, dass der Bezug zu Inhalten von Fachkräften aufgrund des Lohnarbeitscharakters nicht zwingend gegeben ist. Kunstreich (2014: 52ff) führt aus, dass Professionelle in Sozialer Arbeit ganz „ohne Mandat“ politisch, aber auf der Basis eigener Gründe mit anderen politisch produktiv werden können. Beiden gelingt es immer wieder, die Bandbreite von Umgangsweisen von Professionellen herauszuarbeiten sowie dahinterliegende Motivlagen sichtbar zu machen. Auch eigene Ergebnisse subjektwissenschaftlicher Praxisforschung zeigen die Relevanz der Lohnarbeitstatsache beim Entwickeln von praktischen Umgangsweisen von Professionellen, z.B. in Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften von Geflüchteten (vgl. Eichinger, Schäuble i.E.). Eine andere Studie zeigt, dass es in der Sozialen Arbeit Gestaltungsspielräume zwischen den Polen Anpassung oder Ausschluss/Kündigung bei nonkonformem Handeln gibt. Beim Abwägen bzw. dem Akzentuieren von Optionen wurde allerdings immer wieder die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz als ein relevanter Aspekt deutlich (vgl. Eichinger 2017).

IV. „Rome was not built in a day [...] But you must try“ (J. Cliff)

Professionelle als handelnde Subjekte zu denken heißt somit nicht nur, aber auch ihren Status als lohnabhängig Beschäftigte systematisch in Professionstheorie- und -forschung mit einzubeziehen. Die Lohnarbeitstatsache bzw. die konkreten Arbeitsbedingungen sind aus einer subjektwissenschaftlichen Perspektive zumindest immer dann bedeutend, wenn sie handlungsleitende Relevanz erhalten, wenn sie aus welchen (individuellen) Gründen auch immer als un/-wichtig thematisiert und abgewogen werden.¹¹

Soll in Lehre¹² und Praxis die Option einer ‘professionellen Arbeitnehmer_innenperspektive’ diskutiert werden, sind hierfür adäquate konzeptionelle (Refle-

10 Beide Einwände können problemlos auch für Konzepte wie das „eine Mandat“ (Lutz 2011), das „Trippel-Mandat“ (Staub-Bernasconi 2007) sowie für das „Vierfach-Mandat“ (Röh 2006) in Anschlag gebracht werden.

11 Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses kann wesentlich und unwesentlich sein – unwichtig z.B. da große Bereitschaft besteht, auch den Job zu wechseln. Oder anders herum: kann ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis veranlassen zum „still bleiben“, da es mehr zu verlieren gibt als die Angst, den verschiedensten Mandatsauffassungen zuwider zu handeln.

12 Auf eigene Erfahrungsräume kollektiver Selbstorganisation als professionelle Arbeitnehmer_innen kann jedoch auch nicht leicht Bezug genommen werden. Zumindest

xions-)Angebote nötig. Sie sind z.B. daran zu messen, ob es mit ihnen gelingt die je spezifischen Voraussetzungen von – auf Verfügungserweiterung – zielenden Handeln zu begreifen. Es müssen Konfliktlinien auch zwischen fachlichen Motiven und existenziellen Bedürfnissen von Lebensführung thematisierbar sein können, insbesondere solange es keine kollektive Bewegung der Selbstorganisation gibt. Dies ist auch aus einer feministischen Perspektive angezeigt, da es angesichts des hohen Frauenanteils in der Sozialen Arbeit und der Tatsache der nach wie vor ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit vor oder nach Feierabend ganz praktisch gelingen muss, die hierfür nötigen Ressourcen vorzuhalten. Es braucht diese Sensibilität für die konkreten Möglichkeitsräume, um gemeinsame Motive wie geteilte Risiken ausfindig zu machen für eine Praxis 'kollektiver Handlungsfähigkeit'.

Literatur

- Anders Carsten, Biebeler Hendrich, Lesch Hagen (Hrsg.) 2015: Gewerkschaftsmitglieder Mitgliederentwicklung und politische Einflussnahme: Die deutschen Gewerkschaften im Aufbruch? Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) IW-Trends 1.2015
- Bader, Kurt 1984: Individualisierungstendenzen bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen. In: Forum Kritische Psychologie 14, S. 82-109
- 2005: Institution: Ver-regelt – Profis: Ver-riegelt. In: Störch, K. (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Krise. Perspektiven fortschrittlicher Sozialarbeit. Hamburg, 191-203
- Baumann Helge, Brehmer Wolfram 2016: Die Zusammensetzung von Betriebsräten. Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In WSI-Mitteilungen, H.3
- Blank, Florian 2017: Aufschwung mit Hindernissen – professionelle Sorgearbeit in Deutschland. In WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 173-179
- Bühler, Sylvia 2017: Markt und Gewinnstreben im Sozialsektor: Wirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen und die Qualität der Versorgung aus gewerkschaftlicher Sicht. In WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 218-220
- Bürgin, Julika 2016: Gewerkschaftliche Bildung und die Organisierung der Alltagspraxis. In: Widersprüche, H. 142, S. 95-102
- Cloos, Peter 2010: Soziale Arbeit als Profession – Theoretische Vergewisserungen und Perspektiven. In: Hammerschmidt P., Sagebiel, J. (Hrsg.): Professionalisierung im Widerstreit. Zur Professionalisierungsdiskussion in der Sozialen Arbeit – Versuch einer Bilanz. Neu-Ulm, S. 25-42
- Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit 2016: Kerncurriculum Soziale Arbeit https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf [23.06.17]

gibt es auf der Ebene von Hochschulen nur in Hamburg und Bremen die Institutionalisierung von Personalräten.

- Dewe Bernd, Peter C. 2016: Professionelles Handeln. Relationierungen von Professionswissen und organisationalen Strukturen. Dargestellt am Fallbeispiel der Familienhilfe im Kontext der Sozialen Arbeit. In: Busse, S. et al. (Hrsg.) Professionalität und Organisation. Wiesbaden, S. 127-157
- Eichinger, Ulrike 2018: „Was ging, was geht, was ist möglich?“ Praktische und konzeptionelle Herausforderungen im Kontext Sozialer (Lohn-)Arbeit. In: Anhorn, R. et al. (Hrsg.): Politik der Verhältnisse – Politik des Verhaltens. Bd. 1. Wiesbaden, S. 345-354
- , Schäuble Barbara (i.E.). Gestalten unter unmöglichen Bedingungen? Soziale Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften. In: Prasad, N. (Hrsg.) Lehrbuch zur Kritischen Sozialen Arbeit im Kontext von Flucht. Leverkusen, Opladen
- Evans, Michael, Kerber-Clasen, Stefan 2017: Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: Blockierte Aufwertung? In: WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 180-188
- Piven Fox, Frances 2011: Kann Macht von unten die Welt verändern? In: Bruch, M. et al. (Hrsg.) Organisation und Kritik. Münster, S. 74-104
- Fulton, L. 2013: Arbeitnehmervertretung in Europa. Labour Research Department und ETUI. Erstellt mit Unterstützung des SEEurope Netzwerks. Online-Publikation, verfügbar unter <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Gewerkschaften> [23.06.17]
- Heinze, André 2016: Kollektive Interessensorganisation in der Sozialen Arbeit. Ursachen geringer berufspolitischer Organisation. Wiesbaden
- Holzkamp, Klaus 1985: Grundlegung der Psychologie. Frankfurt, New York
- Heiner, Maja 2004: Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart
- Haipeter, Thomas 2013: SCHWÄCHELNDE GEGENSPIELER. In Magazin Mitbestimmung 10/2013. https://www.boeckler.de/44324_44346.htm [01.06.17]
- Henn Sarah, Lochner Barbara, Meiner-Teuber Christiane 2017: Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt.
- Karges, Rosemarie, Lehner Ilse M., Wegmann H. 2000: Erste Ergebnisse der Befragung: Beruflicher Alltag der Sozialen Arbeit. Zwischen dem Anspruch von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen und gesellschaftlichen Bedingtheiten. Forschungsbericht. Katholische Fachhochschule Berlin
- Karges, Rosemarie 2011: Ergebnisse einer Online-Befragung zur Beschäftigungssituation von Sozialarbeitenden. Vortrag bei der Berliner Arbeitstagung „aufstehen widersprechen einmischen“ Kritische Soziale Arbeit 17. – 18. Juni 2011. http://www.einmischen.info/resources/Karges+Vortrag+bei+Berliner+Arbeitstagung+aufstehen+widersprechen+einmischen_16_07_11.pdf [23.06.17]
- Kunstreich, Timm 2016: Partizipation als Regulierung. Konflikte in der Sozialen Arbeit. In: Forum Wissenschaft, H. 1/16, S. 21-24
- 2014: „Ohne Mandat – aber politisch produktiv.“ Perspektiven einer kritischen Sozialen Arbeit. In: Bütow, B.; Chassé, K. A.; Lindner, W. (Hrsg.). Das Politische im Sozialen:

- Historische Linien und aktuelle Herausforderungen der Sozialen Arbeit. Opladen, Berlin, Toronto, S. 51-64
- 1975: Der institutionalisierte Konflikt. Eine exemplarische Untersuchung zur Rolle des Sozialarbeiters in der Klassengesellschaft am Beispiel der Jugend- und Familienfürsorge. Offenbach
- Lillemeier, Sarah 2016: Der Comperable-Worth-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. WSI-Working-Paper Nr. 205. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf [23.06.2017]
- Lutz, Ronald 2011: Das Mandat der Sozialen Arbeit. Wiesbaden
- Lessenich, Stephan 2008: Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld
- Lingesleben, Otto 1968: Brandt, Leo (Hrsg.). Die Berufssituation der Sozialarbeiter. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen. Nr. 1907 Köln, Opladen
- May, Michael 2010: Aktuelle Theoriediskurse Sozialer Arbeit. Eine Einführung. 3. Aufl. Wiesbaden
- Paulini, Christa 2001: Der Dienst am Volksganzen ist kein Klassenkampf. Die Berufsverbände der Sozialarbeiterinnen im Wandel der Sozialen Arbeit. Siegener Studien zur Frauenforschung, Opladen
- 2010: Zur Bedeutung der Berufsverbände für die Professionalisierung Sozialer Arbeit. In: Hammerschmidt P., Sagebiel, J. (Hrsg.): Professionalisierung im Widerstreit. Zur Professionalisierungsdiskussion in der Sozialen Arbeit – Versuch einer Bilanz. Neu-Ulm, S. 77-94
- Schmalstieg, Catharina 2015: Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit. Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor. Das Beispiel USA. Hamburg
- Sachße, Christoph 1986: Mütterlichkeit als Beruf. Sozialreform und Frauenbewegung 1871–1929. Frankfurt
- Schaarschuch Andreas 2010: „Nutzerorientierung – der Weg zur Professionalisierung Sozialer Arbeit?“ In: Hammerschmidt P., Sagebiel, J. (Hrsg.): Professionalisierung im Widerstreit. Zur Professionalisierungsdiskussion in der Sozialen Arbeit – Versuch einer Bilanz. Neu-Ulm, S. 149-160
- Schütze, Fritz 2000: Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriss. In: ZBBS, 1. Jg., H. 1, 49-96.
- Thiersch Hans, Grunwald Klaus, Köngeter Stefan 2010: Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. In Thole, W. (Hrsg.). Grundriss Soziale Arbeit. 3. Aufl. Wiesbaden, S. 175-196
- Thole Werner, Cloos Peter 2000. Soziale Arbeit als professionelle Dienstleistung. In: Müller S., Sünder H. u.a. (Hrsg.) Soziale Arbeit zwischen Politik und Dienstleistung. Neuwied, S. 535-556
- Röh, Dieter 2006: Soziale Arbeit, Gerechtigkeit und das gute Leben. Eine Handlungstheorie zur daseinsmächtigen Lebensführung. Wiesbaden
- Rose Barbara, Wulf-Schnabel, Jan 2013: Soziale Lohnarbeit. In: Widersprüche 128, S. 87-109

- Schroeder Wolfgang 2017: Altenpflege zwischen Staatsorientierung, Markt und Selbstorganisation, In: WSI Mitteilungen, H. 3, S. 189-196
- Staub-Bernasconi Silvia 2010: Soziale Arbeit und soziale Probleme. In Thole, W. (Hrsg.). Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 267-282
- Steinke Joss, Fehrecke-Harpke Benjamin 2017: Markt und Gewinnstreben im Sozialsektor: Wirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen und die Qualität der Versorgung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 221-223
- Widersprüche Heft 2013: Soziale Arbeit als Lohnarbeit, H. 128

*Ulrike Eichinger, Alice Salomon Hochschule Berlin,
Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin
E-Mail: eichinger@ash-berlin.eu*